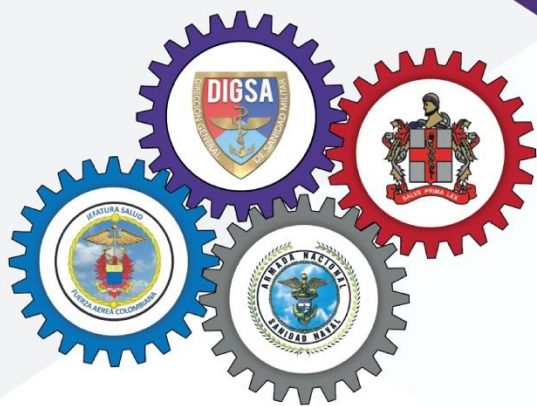




PLAN DE PREVISIÓN RECURSOS HUMANOS 2023

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación (mm-aaaa)	Descripción de los cambios
1	Diciembre 2020	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0120010254602, de fecha 16 de diciembre de 2020. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
2	Noviembre 2021	Se actualiza de acuerdo con la información y nueva normativa. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0121012419602, de fecha 24 de noviembre de 2021. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

3	Diciembre 2022	Se actualiza de acuerdo con la información y nueva normativa. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/?idcategoria=11321, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
---	----------------	--



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Instrucciones Generales de Contenido Planes
Estratégicos e Institucionales DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8

Proceso Administración del Talento Humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Mayor General HUGO ALEJANDRO LÓPEZ BARRETO Director General de Sanidad Militar
Revisó:	MY. Carolina Calderón Villamizar Coordinadora Grupo Talento Humano DIGSA PD. Beverly Henao Manrique Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA (E) PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo de Planeación Estratégica DIGSA Capitán de Navío John Carlos Arturo Amaya Montealegre Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA
Elaboró	PD. Sandra Patricia Coba Anzola Área de Ingreso



Contenido

Introducción	6
1. Marco legal	7
2. Alcance.....	9
3. Objetivo general.....	9
4. Objetivos específicos	9
5. Metodología.....	9
6. Plan de previsión de recursos humanos	10
6.1. Análisis de las necesidades de personal: Cálculo de los empleos	10
6.2. Estructura planta de personal Decreto 4783 de 2008	11
7. Cálculo de empleos necesarios	13
7.1. Reporte de vacantes.....	13
7.2. Reporte de vacantes por niveles.....	13
7.3. Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza	14
7.4. Reporte de vacantes nivel Directivo.....	15
7.5. Reporte de vacantes nivel Asesor	16
7.6. Reporte de vacantes nivel Profesional de Defensa.....	17
7.7. Reporte de vacantes nivel Orientador de Defensa.....	18
7.8. Reporte de vacantes nivel Técnico	19
7.9. Reporte de vacantes nivel Asistencial.....	20
7.10. Reporte de vacantes de carrera nivel Profesional	20
7.11. Reporte de vacantes de carrera nivel Técnico	22
7.12. Reporte de vacantes de carrera nivel Asistencial	23
8. Análisis medidas de coberturas de las necesidades de personal: Formas de cubrir las vacantes	24
9. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos: Forma de Proveer vacantes de carrera administrativa	25
10. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción: Forma de Proveer vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción.....	26
11. Racionalización de la planta.....	27
12. Estimación de los costos de personal	28
13. Conclusiones.....	28
14. Evaluación del plan de previsión de recursos humanos 2023	29

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

Referencias bibliográficas.....	29
---------------------------------	----

Introducción

En la Ley 909 de 2004 artículo 17 establece: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

La Dirección General de Sanidad Militar, en aras de optimizar y mejorar el proceso de Talento Humano y dando cumplimiento a las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el cual permite dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público, definió el Plan de Acción del 2023, teniendo en cuenta la Dimensión de Talento Humano, “Gestión estratégica de Talento Humano, alineado con el objetivo estratégico de la Dirección General de Sanidad Militar “Gestionar la sostenibilidad y el riesgo financiero del SSFM”, en la línea de acción de Eficiencia Administrativa en la iniciativa “Rediseño de la Estructura Organizacional” estableció como tarea “Formular y socializar el Plan de Previsión del recurso humano”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

1. Marco legal

- 1) Ley No. 352 de 1997 “Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional”.
- 2) Ley No. 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- 3) Ley No. 1033 de 2006 “Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política”.
- 4) Decreto Ley No. 1792 de 2000 “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial”.
- 5) Decreto No. 091 de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”.
- 6) Decreto No. 092 de 2007 “Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa”.
- 7) Decreto No. 4782 de 2008 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”.
- 8) Decreto No. 4783 de 2008 “Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”.
- 9) Resolución No. 0015 de 2002 “Por la cual se delegan unas funciones relacionadas con la administración de personal”.
- 10) Resolución No. 358 de 2007 “Por la cual se delegan unas funciones”. Delegación del Ministerio de Defensa Nacional.
- 11) Resolución No. 4240 del 15 de junio de 2018. “Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Sector Defensa, el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se derogan unas Resoluciones”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

- 12) Resolución No. 0129 del 12 de febrero de 2019. “Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Dirección General de Sanidad Militar DIGSA, se conforma el Equipo MIPG-MECI, y se establecen otros lineamientos”.
- 13) Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020. “Por la cual se crean y organizan Grupos Internos de trabajo en el Ministerio de Defensa – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar y se les asignan funciones”.
- 14) Resolución No. 0569 del 23 de abril de 2020. “Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar”.
- 15) Resolución No. 0618 del 13 de mayo de 2020. “Por la cual se designa el personal para conformar los Grupos Internos de Trabajo en el Ministerio de Defensa Nacional – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar”.
- 16) Resolución No. 0817 del 29 de julio de 2020. “Por medio de la cual se conforma el Sistema Integrado de Gestión del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares”.
- 17) Resolución No. 0832 del 06 de agosto de 2020. “Por la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud y Establecimientos de Sanidad Militar”.
- 18) Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 19) Acuerdo No. 071 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión, en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 20) Acuerdo No. 072 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se dictan políticas generales y lineamientos para la organización del Sistema Integral de Información en Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional-SISMIPOL”.
- 21) Plan Estratégico 2019 – 2022 SSFM.
- 22) Código de Integridad 2020.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

2. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023 de la Dirección General de Sanidad Militar permite la planeación para cubrir los empleos vacantes de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar, así mismo identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia 2023.

3. Objetivo general

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023 de la Dirección General de Sanidad Militar tiene por objeto estructurar e implementar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar.

4. Objetivos específicos

- 1) Definir la forma en la cual se van a proveer las vacantes de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con el fin de adelantar el trámite administrativo a que haya lugar.
- 2) Diseñar estrategias con el fin de racionalizar la planta de personal, a través de las reubicación física del empleo, movilidad física del empleo que se contempla en la normatividad actual, que permitan cubrir las necesidades de personal.
- 3) Consolidar los costos de personal para proveer las vacantes de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con el fin de apropiar los recursos económicos necesarios ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

5. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Dirección General de Sanidad Militar para la vigencia 2023, se diseñó teniendo en cuenta la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 se establece la metodología para realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual debe contener la siguiente estructura:

- Análisis de necesidades de personal – Cálculo de los empleos necesarios
- Análisis medidas de la cobertura de las necesidades de personal- Formas de cubrir las necesidades de personal

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

- Provisión de vacantes - Formas de cubrir las necesidades de personal
- Estimación de costos de personal.

Para realizar el análisis de necesidades de personal de la Dirección General de Sanidad Militar, se tuvo en cuenta el Decreto 4783 del 19 de diciembre de 2008 *“Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”*. Así mismo, se diseñó el Plan de Vacantes Anual 2023, estableciendo el número de empleos provistos y número de vacantes definitivas.

De otra parte, se verificó la forma de proveer las vacantes de acuerdo a la naturaleza de los empleos carrera administrativa y libre nombramiento y remoción a través del nombramiento ordinario y el concurso de méritos que actualmente adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el insumo provisto por la Dirección General de Sanidad Militar y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos financieros para atender los requerimientos de personal en la Dirección General de Sanidad Militar, asegurando su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia 2023.

6. Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Dirección General de Sanidad Militar para la vigencia 2023, se acoge a la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis medidas de las coberturas de las necesidades y la estimación de los costos de personal.

6.1. Análisis de las necesidades de personal: Cálculo de los empleos

Para realizar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias, se tiene como insumo el Plan de Vacantes 2023 de la Dirección General de Sanidad Militar, el cual presenta la información de la Planta aprobada mediante Decreto 4783 del 19 de diciembre de 2008 *“Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”*. En el Plan de Vacantes 2023 de la Dirección General de Sanidad Militar, presenta la información de los empleos provistos y las vacantes definitivas al mes de diciembre de 2022. Para la vigencia 2023, se tienen (135) vacantes en la Planta de Personal de Empleados Públicos Dirección General de Sanidad Militar, el cálculo de los empleos es en referencia con el Plan de Vacantes Anual 2023, así mismo, se verifica el manual de funciones para que el personal postulado cumpla con los requisitos de estudio y experiencia establecidos en la Resolución 0506 del 23 de abril de 2016.

La Oficina de Talento de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Dirección General de Sanidad Militar, tiene en cuenta únicamente para el Plan de Previsión del recurso humano, los empleos de la Planta de Personal aprobada en el Decreto 4783/2008, en razón que el



artículo 17 de la Ley 909 establece: **“Planes y plantas de empleos.1.** *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.*

En ese orden el personal por prestación de servicios lo selecciona y lo contrata directamente el Establecimiento o la Dirección de Sanidad, de acuerdo con las necesidades del servicio y el presupuesto asignado por el Grupo de Planeación Estratégica; la contratación del personal por prestación de servicios en el Nivel Central la efectúa el Grupo de Contratación, tal como quedo señalado en la resolución No. 0322 de 2020.

Referente al personal militar, que labora en la Dirección General de Sanidad Militar, éste es asignado por el Comando General de las Fuerzas Militares, de acuerdo con el Plan de Traslados de cada Fuerza, cuando se requiere nombrar el personal militar activo en la Planta de la Dirección General de Sanidad Militar, se verifica que cumpla los requisitos de estudio y experiencia tal como lo señala la resolución No. 0506 del 23 de abril de 2016.

En el caso del personal que presta el servicio social obligatorio, el Ministerio de Salud es quien regula las plazas a través de las Secretarías de Salud Departamentales en ese orden, estos nombramientos se realizan de acuerdo a las Plazas asignadas y en coordinación con las Direcciones de Sanidad de cada Fuerza, quienes realizan el proceso de selección de los profesionales que puedan prestar el servicio social obligatorio; la DIGSA con esta proceso de selección elabora el acto administrativo y realiza los trámites para seguridad e inducción.

A continuación, se presenta el estado actual de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar.

6.2. Estructura planta de personal Decreto 4783 de 2008

Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
	DESPACHO DEL DIRECTOR	
01	DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-3 20
	PLANTA GLOBAL	
03	SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1 19
01	JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6 19
04	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2 25
115	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-16



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Instrucciones Generales de Contenido Planes
Estratégicos e Institucionales DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8

Proceso Administración del Talento Humano

Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
192	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-14
67	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12
122	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-10
91	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-9
7	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-8
15	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-7
4	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-6
91	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-4
2	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-3
02	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22
6	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 20
4	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 18
20	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 17
16	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 16
Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
15	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 15
03	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 14
03	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 13
01	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 11
9	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 8
3	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 7
1	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 5
01	ORIENTADOR ESPIRITUAL	4-1 20
11	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 30
02	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 29
06	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 28
219	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 26
08	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 25
75	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 24
22	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 23
15	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 22
01	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 33
05	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 31
07	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 30
24	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 28
01	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 27
48	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 26
34	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 24
06	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 23
02	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 22
1	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 33
01	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 27
41	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 26
25	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 25
99	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 21
06	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 36
1	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 33
01	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 31
09	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 27
59	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 26
26	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 25



N° de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
13	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 21
1.567	TOTAL	
N° de Cargos	DENOMINACION	COD - GRADO
	DESPACHO DEL DIRECTOR	
11	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22

1.578	TOTAL PLANTA DE PERSONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DIGSA
--------------	---

Fuente: Decreto 4783 de 2008

7. Cálculo de empleos necesarios

7.1. Reporte de vacantes

NATURALEZA DE LOS EMPLEOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (VACANTES DEFINITIVAS)	91
CARRERA ADMINISTRATIVA (VACANTES TEMPORALES)	44
TOTAL	135

Fuente: Elaboración propia

Las vacantes temporales, son aquellas que a la fecha no se encuentran provistas en encargo o en nombramiento en periodo de prueba, este tipo de vacantes es para los empleos de carrera administrativa, las vacantes definitivas en los empleos de carrera administrativa son las vacantes que salieron al concurso de méritos; en los empleos de libre nombramiento y remoción todas las vacantes son definitivas.

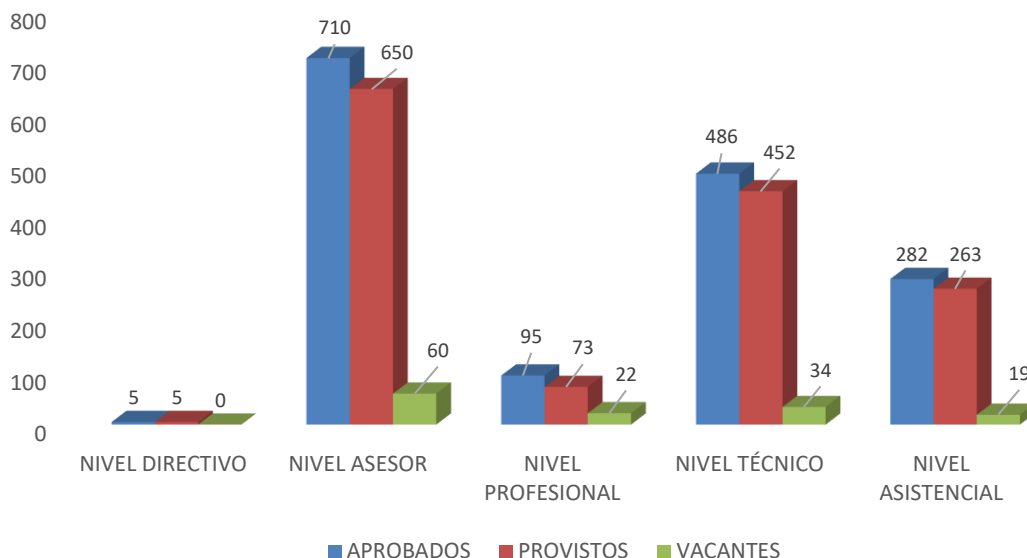
7.2. Reporte de vacantes por niveles

EMPLEOS	APROBADOS	PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO	5	5	0
NIVEL ASESOR	710	650	60
NIVEL PROFESIONAL	95	73	22
NIVEL TÉCNICO	486	452	34
NIVEL ASISTENCIAL	282	263	19
TOTAL	1.578	1.443	135

Fuente: Elaboración propia



REPORTE DE VACANTES POR NIVELES



Fuente: Elaboración propia

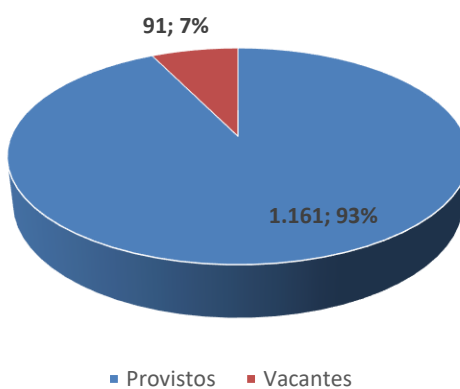
7.3. Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza

EMPLEOS	APROBADOS	PROVISTOS	VACANTES	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO (DS-SSD-JUSD)	5	5	0	LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL ASESOR (SMSM)	710	650	60	LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL (PD 3-1 22)	11	5	6	LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL ORIENTADOR ESPIRITUAL	1	0	1	LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL TÉCNICO (TS)	358	340	18	LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL ASISTENCIAL (AS)	167	161	6	LIBRE NOMBRAIMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL (PD)	83	68	15	CARRERA ADMINISTRATIVA
NIVEL TÉCNICO (TASD)	128	112	16	CARRERA ADMINISTRATIVA
NIVEL ASISTENCIAL (AASD)	115	102	13	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL	1.578	1.443	135	

Fuente: Elaboración propia



Vacantes de Libre Nombramiento y Remoción



Fuente: Elaboración propia

7.4. Reporte de vacantes nivel Directivo

EMPLEOS	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1	1	0
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	3	3	0
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1	1	0
TOTAL	5	5	0

Fuente: Elaboración propia



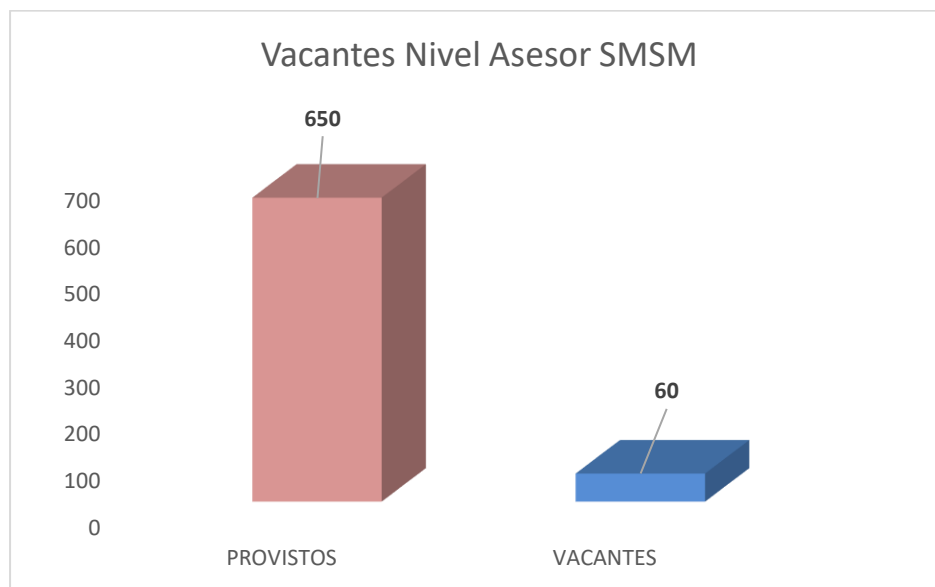
Fuente: Elaboración propia

7.5. Reporte de vacantes nivel Asesor

Servidor Misional en Sanidad Militar

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2 25	04	3	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-16	115	97	18
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-14	192	174	18
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12	67	65	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-10	122	116	6
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-9	91	88	3
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-8	7	7	0
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-7	15	14	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-6	4	4	0
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-4	91	80	11
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-3	2	2	0
TOTAL		710	650	60

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

7.6. Reporte de vacantes nivel Profesional de Defensa

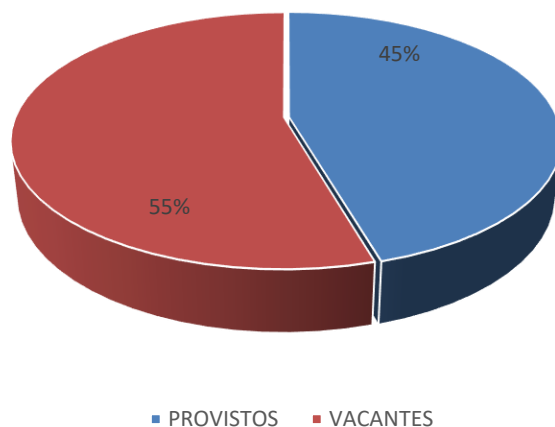
Libre nombramiento y remoción

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22	11	5	6
TOTAL		11	5	6

Fuente: Elaboración propia



Vacantes Profesional de Defensa 3-1 (22)



Fuente: Elaboración propia

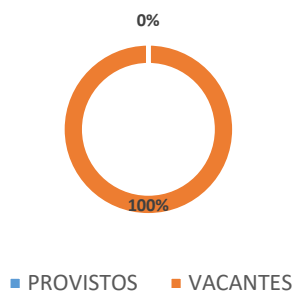
7.7. Reporte de vacantes nivel Orientador de Defensa

Orientador Espiritual

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
ORIENTADOR ESPIRITUAL	4- 1 20	01	0	1
TOTAL		1	0	1

Fuente: Elaboración propia

Vacantes Nivel Orientador de Defensa



Fuente: Elaboración propia

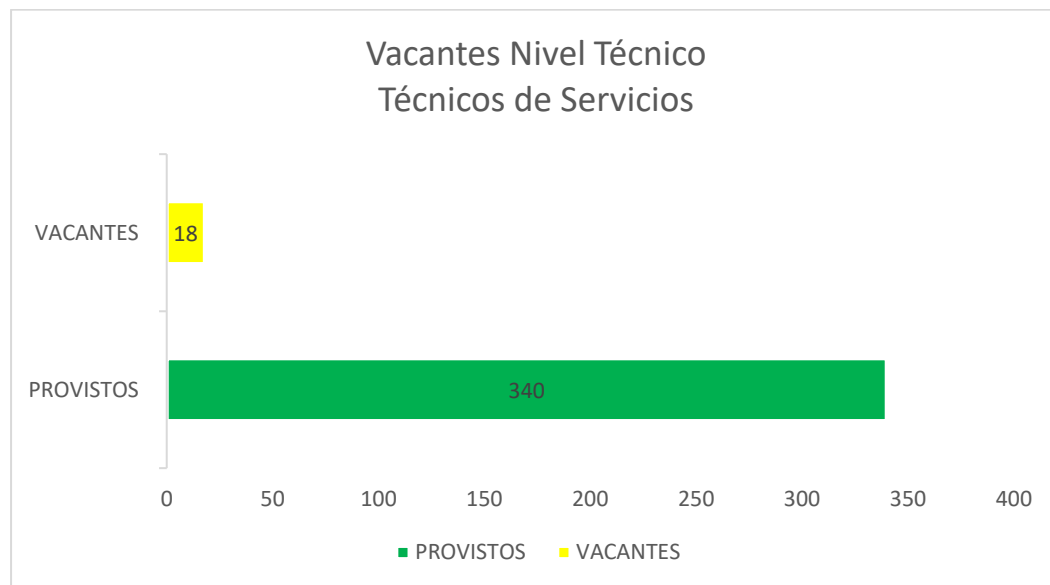
	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

7.8. Reporte de vacantes nivel Técnico

Técnico de Servicios

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 30	11	10	1
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 29	02	2	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 28	06	6	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 26	219	206	13
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 25	08	8	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 24	75	72	3
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 23	22	22	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 22	15	14	1
TOTAL		358	340	18

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

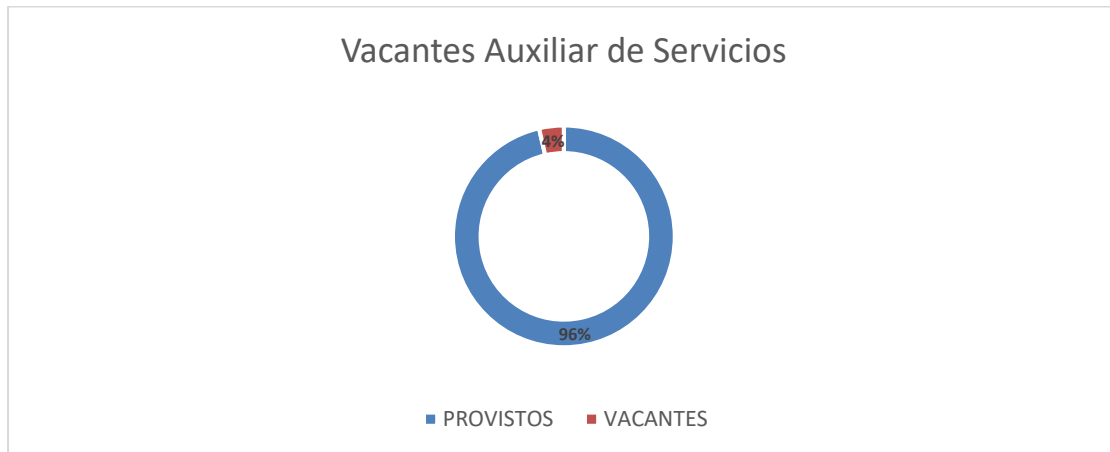
	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

7.9. Reporte de vacantes nivel Asistencial

Auxiliar De Servicios

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 33	01	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 27	01	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 26	41	38	3
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 25	25	25	0
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 21	99	96	3
TOTAL		167	161	6

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

7.10. Reporte de vacantes de carrera nivel Profesional

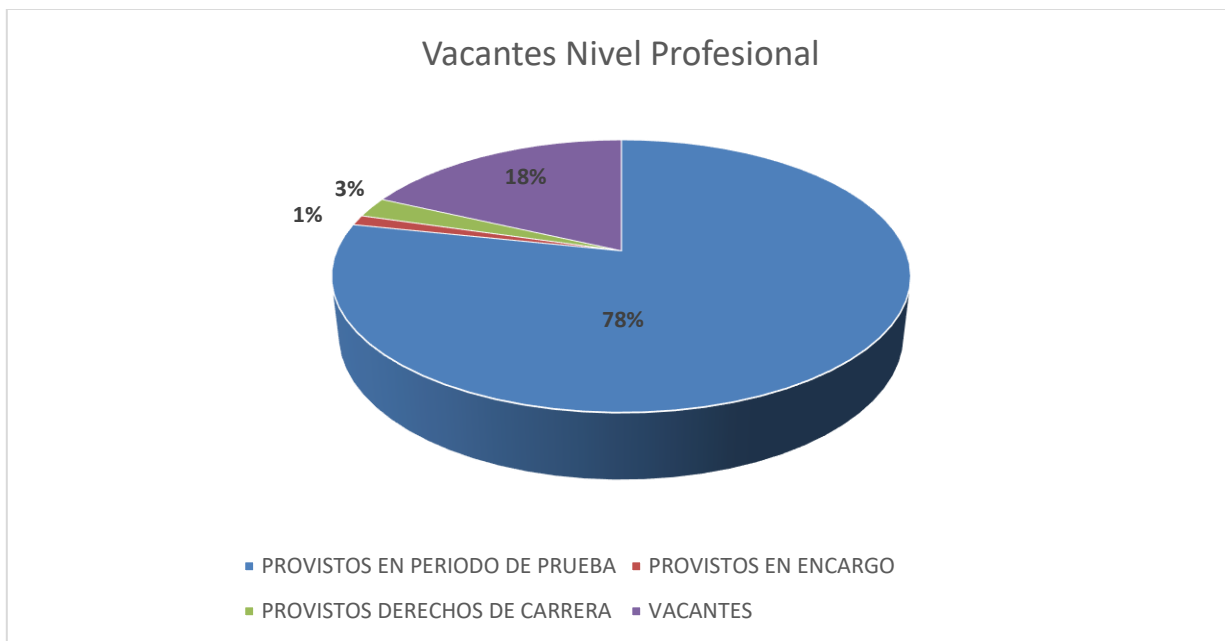
Profesional de Defensa

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS EN PERIODO DE PRUEBA	PROVISTOS EN ENCARGO	PROVISTOS CON DERECHOS DE CARRERA	TOTAL PROVISTOS	VACANTES
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22	2		1	0	1	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 20	6	4		1	5	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 18	4	4		0	4	0



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS EN PERIODO DE PRUEBA	PROVISTOS EN ENCARGO	PROVISTOS CON DERECHOS DE CARRERA	TOTAL PROVISTOS	VACANTES
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 17	20	16		1	17	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 16	16	14		0	14	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 15	15	14		0	14	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 14	03	2		0	2	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 13	03	2		0	2	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 11	01	1		0	1	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 8	9	6		0	6	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 7	3	1		0	1	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 5	1	1		0	1	0
TOTAL		83	65	1	2	68	15

Fuente: Elaboración propia



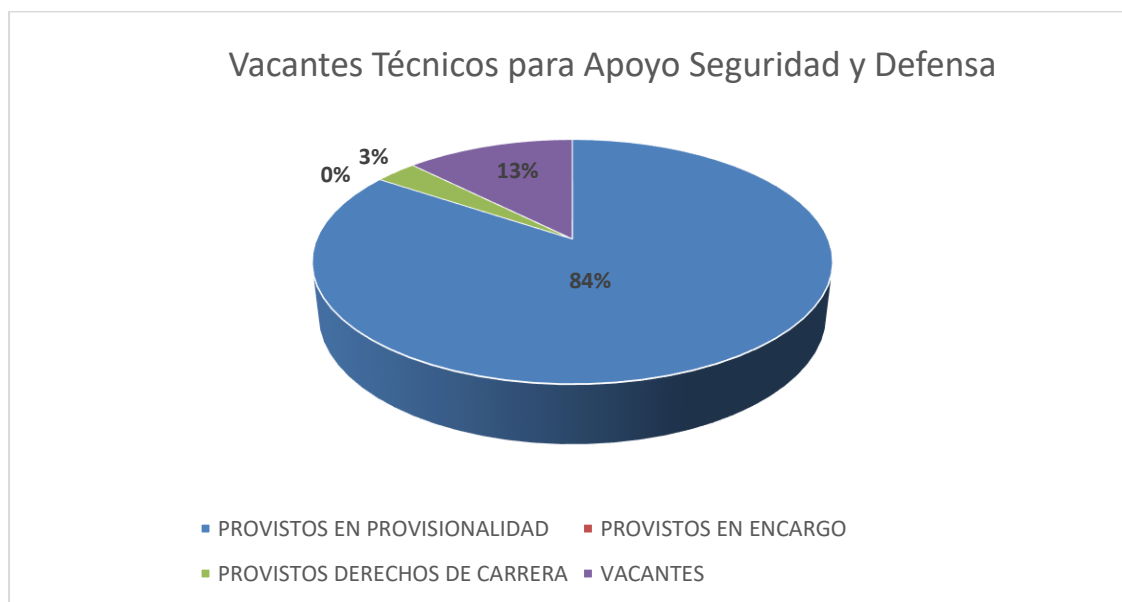
Fuente: Elaboración propia



7.11. Reporte de vacantes de carrera nivel Técnico

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRET O 4783/2008	PROVISTOS EN PERIODO DE PRUEBA	PROVISTOS EN ENCARGO	PROVISTOS CON DERECHOS DE CARRERA	TOTAL PROVISTOS	VACANTES
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 33	1	1		0	1	0
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 31	5	4		1	5	0
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 30	7	6		1	7	0
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 28	24	20		0	20	4
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 27	01	1		0	1	0
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 26	48	42		1	43	5
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 24	34	27		1	28	6
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 23	06	5		0	5	1
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 22	02	2		0	2	0
TOTAL		128	108	0	4	112	16

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

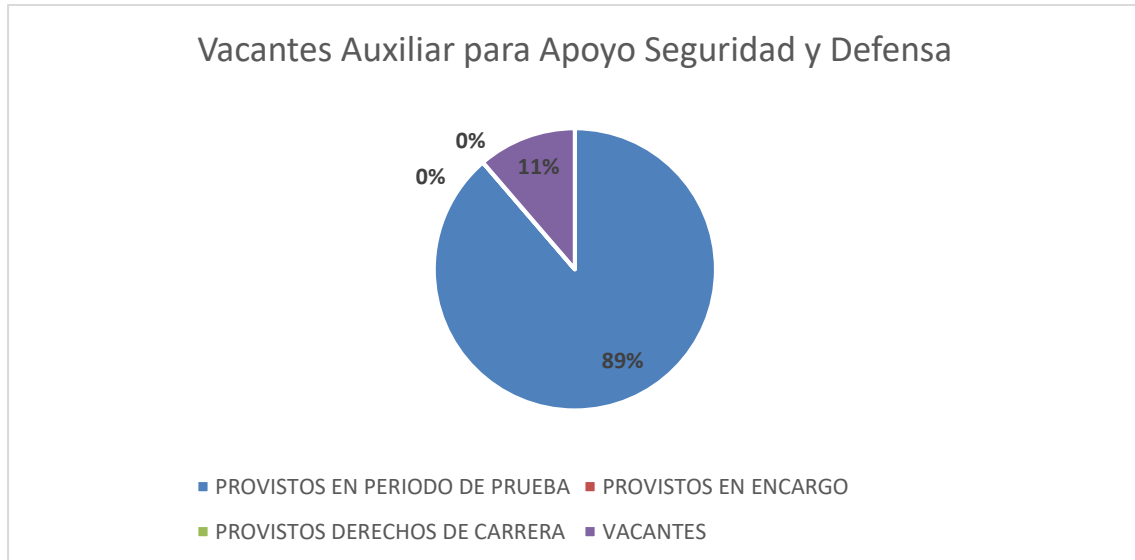
	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

7.12. Reporte de vacantes de carrera nivel Asistencial

Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS EN NOMBRAMIENTO O EN PERIODO DE PRUEBA	PROVISTOS EN ENCARGO	PROVISTOS CON DERECHOS DE CARRERA	TOTAL PROVISTOS	VACANTES
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 36	06	5	0	0	5	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 33	1	1	0	0	1	0
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 31	01	1	0	0	1	0
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 27	09	8	0	0	8	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 26	59	53	0	0	53	6
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 25	26	21	0	0	21	5
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 21	13	13	0	0	13	0
TOTAL		115	102	0	0	102	13

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

De acuerdo a lo anterior, la Planta de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar, tiene aprobados 1.578 empleos, de los cuales 326 empleos son de carrera administrativa y 1.252 son empleos de libre nombramiento y remoción. El total de vacantes definitivas que la Dirección General de Sanidad Militar debe suplir para realizar las funciones de acuerdo a los objetivos de la entidad. Las vacantes son CIENTO TREINTA Y CINCO (135) vacantes definitivas, (44) vacantes de carrera para ser nombradas en periodo de prueba y (91) vacantes de libre nombramiento y remoción, con un costo total anual de CUATRO MIL SETECIENTOS MILLONES DE PESOS (\$4.700.000.000 M/CTE).

8. Análisis medidas de coberturas de las necesidades de personal: Formas de cubrir las vacantes

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la Planta actual de la Dirección General de Sanidad Militar, identificadas las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas actualmente mediante encargo y nombramiento en provisionalidad y su asignación básica, la Dirección General de Sanidad Militar con la Comisión Nacional del Servicio Civil está adelantando el primer concurso de méritos mediante Acuerdo N° 20181000009146 del 28 de diciembre de 2018 *“Por el cual se establecen las reglas del primer concurso de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Dirección General de Sanidad Militar Proceso de selección 981 2018 Sector Defensa”* y acuerdo N° 20191000002346 del 14 de marzo de 2019 *“Por el cual se modifica el artículo 11 del acuerdo N° 20181000009146 del 28 de diciembre de 2018 a través del cual se establecieron las reglas del primer concurso de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Dirección General de Sanidad Militar Proceso de selección 981 2018 Sector Defensa”*. En tal sentido, la Comisión Nacional de Servicio Civil público la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, compuesta por CIENTO TREINTA Y SEIS (136) empleos, distribuidos en TRESCIENTAS TRES (303) VACANTES. La Dirección General de Sanidad Militar ha realizado los nombramientos en periodo de prueba, de acuerdo a la lista de elegibles que envió la Comisión Nacional del Servicio Civil, una vez se supere el periodo de prueba los funcionarios serán inscritos en carrera administrativa del sector defensa.

Para las NOVENTA Y UN (91) vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción, se proveerán mediante nombramiento ordinario de acuerdo a lo estipulado en el artículo 13 del Decreto 091 de 2007 y artículo 47 del Decreto Ley 1792 de 2000. Así mismo, se proveerán siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal que ampare el pago de sueldos y prestaciones sociales para la vigencia 2023.

Así mismo, teniendo en cuentas las novedades de personal establecidas en el artículo 38 del Decreto Ley 1792 de 2000, el cual establece las causales del retiro del servicio: *El retiro del servicio de los empleados públicos del Ministerio de Defensa conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas, origina el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos de la misma y se produce en los siguientes casos:*

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

1. *Por renuncia regularmente aceptada.*
2. *Por supresión del cargo.*
3. *Por destitución.*
4. *Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.*
5. *Por orden o decisión judicial.*
6. *Por destitución, desvinculación o remoción, como consecuencia de investigación penal o disciplinaria.*
7. *Por pensión de invalidez, jubilación o vejez.*
8. *Por cumplir la edad de retiro forzoso.*
9. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, en los siguientes eventos:*
 - a) *Como consecuencia de calificación no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral anual o extraordinaria para los empleados de carrera o de la evaluación del período de prueba.*
 - b) *Derivada de la facultad discrecional del nominador para los empleados de libre nombramiento y remoción.*
 - c) *Por informe reservado de inteligencia.*
10. *Por revocatoria del nombramiento.*
11. *Por muerte real o presunta del empleado.*

Cuando se emitan actos administrativos de retiro por una de las causales de retiro enumeradas anteriormente, la Dirección General de Sanidad Militar proveerá las vacantes, de acuerdo a las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal, teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía Estratégica de Talento Humano 2021.

9. **Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos:**
Forma de Proveer vacantes de carrera administrativa

Las vacantes definitivas de carrera administrativa que actualmente se encuentran provistas mediante encargo y nombramiento en provisionalidad se proveerán de forma definitiva mediante concurso abierto de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecido mediante Acuerdo N° 20181000009146 del 28 de diciembre de 2018 *“Por el cual se establecen las reglas del primer concurso de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Dirección General de Sanidad Militar Proceso de selección 981 2018 Sector Defensa”*, la estructura del proceso de concurso de méritos tendrá las siguientes fases:

- 1) Convocatoria y Divulgación
- 2) Venta de derechos de participación e inscripciones
- 3) Verificación de requisitos mínimos
- 4) Aplicación de pruebas
 - 4.1 Prueba Específica Funcional (para los niveles profesional y técnico). Prueba Específica Funcional o prueba de Ejecución (para el nivel asistencial).
 - 4.2 Prueba Valores en Defensa y Seguridad (para el nivel profesional)
 - 4.3 Valoración de Antecedentes
- 5) Conformación de Listas de Elegibles
- 6) Estudio de Seguridad
- 7) Nombramiento en Periodo de Prueba

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos de los empleos públicos del Sector Defensa Conforme a lo provisto en el artículo 12 Decreto 092 de 2007:

- 1) Educación formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano
- 2) La experiencia, que podrá ser profesional, técnica, laboral y relacionada

10. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción: Forma de Proveer vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción

Las vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción se proveerán mediante nombramiento ordinario de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 del Decreto 1792 de 2000 que establece *“NOMBRAMIENTO ORDINARIO. Es aquel mediante el cual se proveen los cargos que, de conformidad con el presente Decreto, tienen el carácter de libre nombramiento y remoción o de período fijo”* y lo establecido en el artículo 13 y 14 del Decreto 091 de 2007 que establece *“De la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción. La decisión para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de que trata el presente decreto, corresponde a la respectiva autoridad nominadora. Criterios para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción. Para los empleos de libre nombramiento y remoción, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que los caracteriza, el cumplimiento de los requisitos para el empleo, y los factores de seguridad, son los criterios que prevalecerán para su provisión. El acto administrativo de nombramiento debe estar antecedido del estudio de seguridad del aspirante”*.

En la Guía de Administración del Talento Humano 2021 se establecieron los requisitos para efectuar un nombramiento así:

1. Verificar que exista la vacante
2. Verificar la disponibilidad presupuestal para amparar el nombramiento
3. Las Direcciones de Sanidad deben presentar el estudio de necesidades de personal atendiendo la capacidad instalada, demanda de servicios y personal requerido para la prestación del servicio de salud de acuerdo al Modelo de Atención Integral en Salud.
4. Los candidatos postulados por la DISAN deben tener el apoyo favorable del Director del Establecimiento y de los Directores de Sanidad. El Director General de Sanidad Militar, puede postular candidatos por la discrecionalidad de los empleos de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta que es el nominador.
5. Cuando, se tiene como candidato a un prestador de servicios, se debe verificar la antigüedad del mismo y el desempeño del cumplimiento de actividades.
6. Verificar el cumplimiento de jornada laboral de (8) horas diarias.
7. Verificar la evaluación de desempeño que sea calificación sobresaliente
8. Verificar el cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia de acuerdo al Manual de Funciones establecido mediante Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016 o normas que lo modifiquen.
9. Verificar el diligenciamiento de la Hoja de Vida en SIGEP

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

10. Verificar las pruebas de competencias ante el Departamento Administrativo de Función Pública para los empleos de Servidor Misional en Sanidad Militar, Profesional de Defensa 3-1 22, los empleos que estipule en DAFFP.
11. Verificar la publicación de la hoja de vida en Presidencia, Ministerio de Defensa y Dirección General de Sanidad Militar, de acuerdo a la Directiva 03 de 2006.
12. Verificar el concepto de seguridad que se encuentre actualizado
13. Verificar el concepto médico de ingreso APTO.

Se hace la salvedad que el señor Director General de Sanidad Militar por delegación expresa del Ministro de Defensa Nacional de acuerdo al numeral 10 de artículo 2 de la Resolución N° 358 de 2007, puede proveer los empleos de la planta de personal tal como quedo señalado así: *Nombrar en provisionalidad o en la modalidad que corresponda, en caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo de cada una de las dependencias respectivamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Decreto-ley 091 de 2007.*

En ese orden el señor Director General cuando hay vacantes puede postular al personal, nombrarlo y asignarlo en el Establecimiento de Sanidad Militar que considere de acuerdo a las necesidades y a la demanda del servicio; informando sobre la novedad al Director de la Dirección de Sanidad de la Fuerza o al Jefe de Salud JEFSA.

Cuando las Direcciones de Sanidad Ejército Nacional, Armada Nacional y la Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana postulen algún candidato para un nombramiento o un nuevo nombramiento, estos candidatos deben tener el apoyo favorable de los Directores de Sanidad y de los respectivos Jefes de Establecimiento de Sanidad Militar.

11. Racionalización de la planta

La Dirección General de Sanidad Militar llevará a cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano que se tiene actualmente, a través de las cargas laborales y necesidades del servicio, se contempla la realización de reubicaciones física de los empleos, movilidades y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1792 de 2000 y el Decreto 091 de 2007; lo anterior sin perjuicio de la naturaleza de las funciones de los empleos y de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso de méritos en el Proceso de Selección N° 981 de 2018 – Sector Defensa.

Así mismo, los nombramientos se efectúan de acuerdo a las necesidades del servicio, con el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el manual de funciones, acorde con la resolución No. 0506 del 23 de abril de 2016, se tiene en cuenta para la postulación el nivel de formación y capacitación para el ingreso y se tiene en cuenta al personal para ser ascendido a un empleo superior, de acuerdo a lo establecido en la Guía Estratégica de Talento Humano 2021.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

12. Estimación de los costos de personal

La estimación de Costos de Personal para la vigencia 2023 de la Planta de Personal de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar, teniendo en cuenta el Decreto Salarial vigencia 2022, se proyectaron los gastos de personal para la planta completa (1578 empleos) con un incremento del 3%, para un valor estimado de costos de personal de (\$113.941.000.000).

Al respecto se precisa que la Dirección General de Sanidad Militar puede proveer las vacantes definitivas para la vigencia 2023, ya que se solicitó en el anteproyecto de Gastos de Personal para la vigencia 2023 ante el Ministerio de Hacienda los recursos económicos para la planta completa 1578 empleos. Una vez, el Ministerio de Hacienda asigne los recursos financieros se proveerán las vacantes actuales.

13. Conclusiones

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, estructuró las estrategias de planeación técnica y económica para cubrir las vacantes definitivas en la Planta de Personal DIGSA, se concluye lo siguiente:

Al mes de diciembre de 2023, la Dirección General de Sanidad Militar cuenta con CIENTO TREINTA Y CINCO (135) vacantes definitivas, así: (44) vacantes de carrera para nombramiento en periodo de prueba y (91) vacantes de libre nombramiento y remoción.

Para proveer las vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción (91) se hará mediante nombramiento ordinario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 del Decreto 1792 de 2000, con los parámetros establecidos en la Guía Estratégica de Talento Humano 2021.

La forma de proveer las vacantes definitivas de carrera administrativa que actualmente se encuentran nombradas en periodo de prueba, a través del concurso de méritos, una vez se supere el periodo de prueba, los funcionarios quedaran inscritos en carrera administrativa del sector defensa.

Así mismo, se cuenta con (44) vacantes de carrera administrativa, las cuales se van a proveer mediante nombramiento en periodo de prueba, de acuerdo a la lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El costo total anual de las vacantes de carrera administrativa y vacantes de libre nombramiento remoción es por valor de (\$4.841.000.000 M/CTE).

Por lo anterior, la Dirección General de Sanidad Militar adelantará el trámite de nombramiento ordinario y en periodo de prueba para proveer las vacantes para la vigencia 2023, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Instrucciones Generales de Contenido Planes Estratégicos e Institucionales DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
		Proceso Administración del Talento Humano

14. Evaluación del plan de previsión de recursos humanos 2023

Para evaluar el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023 se hará a través de los informes semestrales de seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos, definido en el Plan de Acción y que se evidencian en la plataforma de la Suite Visión Empresarial.

- Suite Visión Empresarial: Plan de acción del Grupo de Talento Humano.

Cada vigencia, se realiza el plan de acción con su correspondiente seguimiento mediante el software Suite Visión Empresarial, donde se registran las actividades que se efectuarán por cada uno de los grupos de trabajo; promoviendo el seguimiento, el control y la evaluación para el mejoramiento continuo.

Así mismo, se realizará la evaluación mediante el indicador % Cobertura del plan de previsión de recursos humanos.

- Cronograma plan de acción

Producto PEI	Indicador	Descripción de la actividad DIGSA	Producto - Periodicidad DIGSA	Fecha Inicial	Fecha Final
Plan de Previsión de Recursos Humanos.	% Cobertura del plan de previsión de recursos humanos.	Analizar y reportar las novedades de la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - I semestre	Informe seguimiento plan de previsión de recursos humanos primer semestre.	1/02/2023	30/06/2023
Plan de Previsión de Recursos Humanos.		Analizar y reportar las novedades de la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - II semestre	Informe seguimiento plan de previsión de recursos humanos segundo semestre.	3/07/2023	15/12/2023

- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

A través de este instrumento se capturan, monitorean y evalúan los avances institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte, y es también un punto de referencia a la hora de formular acciones que contribuyan en el mejoramiento continuo y en el cumplimiento de las políticas de la Dimensión 1 MIPG.

Referencias bibliográficas

FUNCIÓN PÚBLICA. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH. [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Publicaciones, abr. 2018 [citado 28 feb., 2020]. Disponible en Internet: <URL:https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34217203.>

REPORTE DE KACTUS REPORT, Contratos